

Министерство образования и науки Российской Федерации
ФГБОУ ВО «Уральский государственный педагогический университет»
Институт педагогики и психологии детства
Кафедра педагогики и психологии детства

Развитие организационных качеств педагога дошкольного образования

Выпускная квалификационная работа

Квалификационная работа
допущена к защите
Зав. кафедрой Е.В. Коротаева

дата

подпись

Исполнитель:
Кузнецова Лилия Андреевна,
обучающийся БУ-53z группы
заочного отделения

подпись

Научный руководитель:
Коротаева Евгения
Владиславовна
Доктор педагогических наук,
профессор

подпись

Екатеринбург 2017

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
ГЛАВА 1. РАЗВИТИЕ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ КАЧЕСТВ ПЕДАГОГА ДОШКОЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ	6
1.1. Характеристика педагогической деятельности	6
1.2. Значение организационных качеств для педагога ДОУ	11
1.3. Возможности деловых игр в развитии организационных качеств педагога дошкольной организации.....	16
ГЛАВА 2. ИЗУЧЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ КАЧЕСТВ ПЕДАГОГА ДОУ	25
2.1. Характеристика методик, изучающих организационные качества педагога	25
2.2. Данные диагностики организационных качеств педагогов ДОУ "Журавлик"	30
2.3. Рекомендации по развитию организационных качеств педагогов ...	38
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	44
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ.....	46
ПРИЛОЖЕНИЕ 1	52
ПРИЛОЖЕНИЕ 2	56

ВВЕДЕНИЕ

Деятельность руководителя дошкольного образовательного учреждения требует эффективности в решении самых различных вопросов, лаконичности изложения мыслей, креативного и гибкого подхода к исполнению значительного числа задач, поставленных перед дошкольным учреждением. Именно необходимость решения этих задач и предопределяет потребность в постоянном развитии и повышении эффективности управления учреждением, которая зависит от взаимодействия разных факторов.

Обратим внимание на те из них, от которых напрямую зависит решение проблем дошкольного образовательного учреждения: необходимость знания каждого члена педагогического коллектива; конкретное, взвешенное разделение труда; целесообразная организация собственного труда руководителя, самоанализ, рефлексия и самооценка результативности организационно-педагогической деятельности.

Педагог - это высокое предназначение создания индивидуума, утверждения человека в человеке, а не только работа, суть которой передавать знания. В связи с этим постоянное развитие педагога может быть представлено как цель педагогического образования. К наиболее значимым профессиональным качествам педагога можно отнести: высокую общегражданскую ответственность, общественную инициативу, любовь к детям, уровень культуры, высокое мастерство, потребность в постоянном самообразовании, физическое и психическое здоровье, высокопрофессиональную работоспособность.

Вопросы определения профессионализма в деятельности педагога, оценки его профессиональной деятельности уже давно стали объектом спора и разногласий между психологами, педагогами, физиологами, специалистами-практиками и т.д.

Плодотворными методами и формами изучения организационных качеств сотрудников являются: анкетирование педагогов; беседы с ними по различным вопросам организации педагогического процесса, психолого-педагогическим проблемам; анализ педагогической документации.

Знание педагогов также является одним из условий эффективности расстановки педагогических кадров и содержания работы с ними.

Система работы с педагогическими кадрами должна ориентироваться на выбранную в коллективе педагогов цель, которая определяет формы, методы и содержание деятельности каждого воспитателя и всего педагогического коллектива по развитию профессионального мастерства.

Данная работа посвящена исследованию организационных качеств воспитателя, способствующих его эффективной и успешной профессиональной деятельности в дошкольном детском учреждении (далее ДОО).

Объектом исследования является педагогический коллектив ДОО.

Предметом исследования являются организационные качества педагогов ДОО.

Основная цель исследования - выявление возможностей развития организационных качеств педагогов ДОО и практическая апробация этих возможностей в практике образовательного процесса.

Именно поэтому **задачами** данного исследования являлись:

- изучение педагогической деятельности - как особого вида деятельности;
- уточнение значения организационных качеств для педагога ДОО;
- анализ методик, выявляющих организационные качества педагогов;
- определение уровня организационно-педагогических качеств, обеспечивающие эффективность педагогического процесса дошкольного учреждения;

- представление рекомендаций по оптимизации организационных качеств педагогов.

Методологической основой исследования стали работы таких авторов, как: В.П. Арсентьева, Н.А. Ветлугина, А.И. Волкова, В.И. Волинкин, Л.Н. Галигузова, Е.И. Изотова, О.Н. Истратова, С.А. Козлова, Г.Г. Кравцов, В.М. Кравченко, В.Г. Крысько, М.И. Лисина, Н.В. Микляева, А.М. Руденко, Н.П. Сазонова и других.

Основные методы исследования, которые были использованы в работе:

- теоретические - анализ научной и научно-методической литературы по проблеме исследования, обобщение передового педагогического опыта;

- эмпирические - опросники (анкетирование), наблюдение, тестирование.

Практическая значимость исследования заключается в разработке и апробировании системы упражнений, тренингов и деловых игр и методических рекомендаций по их проведению.

База исследования. Опытно-поисковая работа проходила на базе Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения городского округа Заречный «Детство» структурное подразделение детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по познавательнo-речевому развитию «Журавлик».

Структура работы: выпускная квалификационная работа состоит из введения, двух глав, шести параграфов, заключения, списка литературы, включающего 56 источников. Общий объем работы составил 60 страниц.

ГЛАВА 1. РАЗВИТИЕ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ КАЧЕСТВ ПЕДАГОГА ДОШКОЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

1.1. Характеристика педагогической деятельности

«Деятельность - активное взаимодействие с окружающей действительностью, в ходе которого живое существо выступает как субъект, целенаправленно воздействующий на объект и удовлетворяющий свои потребности» - такое определение деятельности дают Б.Г. Мещеряков и В.П. Зинченко [11].

В течение эволюции живых организмов фактическое взаимодействие животных с окружающей действительностью, а также их деятельность становятся все многообразней. Тем не менее на всех ступенях своего развития деятельность животных сохраняет в основном рефлекторный характер, и они способны ориентироваться лишь на внешнюю, прямо полученную информацию от окружающих предметов и явлений.

Труд же является существенным видом человеческой деятельности, который сыграл решающую роль в происхождении и развитии физических и духовных свойств человека. Также с трудом связаны и такие виды человеческой деятельности как игра, учение и т. д. В ходе социально-исторического развития на основе труда возникает умственный труд, как особая, общественно необходимая теоретическая деятельность.

В структуру деятельности входят такие элементы как: мотивы, провоцирующие субъект к деятельности; цели - вид результатов, на приобретение которых направлена деятельность; средства, с помощью которых реализуется эта деятельность.

Содержание деятельности, так же как и технические средства деятельности человека трансформируются в ходе исторического развития. На каждом этапе возрастного развития преобладает определенный вид

деятельности, так например, в дошкольном возрасте это игра, а в школьном – учение. Каждый вид деятельности имеет важнейшее значение в формировании новых психических процессов и свойств личности индивида.

Педагогический труд занимает особое специфическое место среди всех видов деятельности.

Будущему педагогу, начинающему самостоятельную профессиональную деятельность, необходимо иметь полное, четкое представление о сути, принципах и содержании управления педагогическими системами.

В педагогической среде все более увеличивается желание постичь педагогический процесс с позиции науки управления, придать ему точный научно состоятельный вид. Многие отечественные и зарубежные исследователи утверждают, что управлять необходимо не только техническими, производственными процессами, но также и сферой сложных социальных систем, таких например как педагогика.

М.В. Напалкова отмечала: «Целью современного образования является дальнейшее развитие исторически сложившейся педагогической системы на основе создания условий для формирования профессионально компетентной, социально активной, творчески самостоятельной личности педагога. Возрастание роли образования в современной социально-экономической ситуации приводит к тому, что наряду с традиционными функциями педагога (обучение, воспитание и т.д.) в условиях модернизации образования актуализируются такие профессиональные функции, как прогнозирование, проектирование и организация содержательной и процессуальной сторон образования и социокультурной среды»[44, с.17].

Организация педагогического процесса напрямую связана с осуществлением взаимодействия между педагогами и воспитанниками.

Реалии таковы, что в современном обществе человек без образования не может заниматься никакой более или менее сложной деятельностью и не может занять респектабельное, солидное место в обществе.

Педагогическая деятельность - это целенаправленное, мотивированное воздействие педагога, ориентированное на всестороннее развитие личности ребенка и подготовку его к жизни в современных социокультурных условиях.

П.А. Сорокун говорил: «Педагогическая деятельность является сложной и трудной. Она связана с большим нервно-психическим напряжением и требует от педагога проявления целого ряда профессиональных и моральных качеств. В процессе педагогической деятельности возникают все время проблемные ситуации, для выхода из которых педагог должен уметь применить специальные знания и умения»[54].

Не случайно закономерности опыта воспитания заключаются в основании педагогической деятельности.

Предмет, мотив, цель, средства и результат определяют форму и содержание педагогической деятельности.

Целью педагогической деятельности является создание среды для реализации перспектив развития ребенка. В данном случае результатом педагогической деятельности будет реализация данной цели, который диагностируется соотносением качеств личности ребенка в начале педагогического воздействия и по его завершению.

Организация взаимодействия с воспитанниками, направленного на усвоение социального опыта является предметом педагогической деятельности.

В педагогической деятельности выделяются внешние мотивы, то есть так мотивы личностного и профессионального роста и внутренние мотивы - доминирование, гуманистическая и просоциальная направленность.

Средствами педагогической деятельности выступают теоретические и практические знания, которые являются фундаментом для осуществления обучения и воспитания детей, а также учебная и методическая литература, наглядность.

Объяснение, показ, беседа, наблюдение, игра, совместная деятельность с ребенком являются методами передачи социального опыта и взаимодействия в педагогической деятельности.

Отличительной характеристикой педагогической деятельности является ее продуктивность. Н.В. Кузьмина, И.А. Зимняя различают пять уровней продуктивности педагогической деятельности:

- непродуктивный - педагог может рассказать другим то, что знает сам;
- малопродуктивный - педагог умеет приспособить свое сообщение к специфике слушателей;
- среднепродуктивный - у педагога есть способности для вооружения учащихся знаниями, навыками, умениями по отдельным разделам курса;
- продуктивный - педагог располагает стратегиями формирования искомой системы знаний, навыков, умений учащихся по предмету и в целом;
- высокопродуктивный - педагог владеет стратегиями превращения своего предмета в средство формирования личности учащегося; его потребностей в самовоспитании, самообразовании, саморазвитии.

Следующие структурные компоненты педагогической деятельности выделяет профессор Б.Т. Лихачев:

- знание педагогом потребностей, направленности общественного развития, существенных требований, предъявляемых к личности;
- научные знания, умения и навыки, основы опыта, накопленного человечеством в различных областях жизни человека, которые в обобщенном виде передаются подрастающим поколениям;
- педагогические знания, воспитательный опыт, мастерство, интуиция;
- высочайшая нравственная, эстетическая культура ее носителя [41].

Значительное число психолого-педагогических исследований, проведенных В.А. Крыловой, Н.В. Кухаревым, В.Е. Иноземцевой и др., показывают, что высокий уровень сформированности таких способностей как гностические, проектировочные, конструктивные, коммуникативные, организаторские обеспечивает саморазвитие будущих педагогов.

В своей работе «Проблема личности педагога» Т.А. Петрунина и Н.В. Остапчук отмечали, что «гностические способности предполагают особую способность педагога к изучению детей в связи с целью развития у ребенка социально-нравственного, эстетического, интеллектуального фонда личности, обеспечивающего ему саморазвитие. Этот вид способностей обеспечивается накоплением плодотворной информации о себе и о детях»[48, с.23].

Проектировочные педагогические способности - особая способность педагога к конструированию, признаком которой является мера представленности требований общества на весь период пребывания ребенка в образовательном учреждении.

Конструктивные педагогические способности представляют собой способность педагога к построению педагогического процесса для достижения промежуточных и конечных результатов.

Коммуникативные педагогические способности проявляются в специфической способности педагога к способам установления и развития уместных взаимоотношений с детьми.

Педагогу необходимо учитывать:

- мотив, форму потребности в общении самого ребенка;
- уровень развития общения у ребенка и выбор соответствующей формы общения;
- разнообразие средств общения и владение всевозможными средствами общения;
- условия, в которых протекает общение с ребенком.

Именно коммуникативные способности дают возможность педагогу устанавливать дружественные отношения с обучающимися, правильно осуществлять педагогическое общение, соблюдать такт, проявлять участливость и сердечность во взаимоотношениях с ними, сочетать строгость с уважительным отношением к обучающимся.

Т.А. Петрунина и Н.В. Остапчук так описывают организаторские способности: «Организаторские педагогические способности предполагают особую чувствительность педагога к продуктивным способам организации взаимодействия педагога с детьми, организации детского коллектива, организации собственной деятельности и поведения» [48, с.25].

Организаторские способности дают возможность педагогу наиболее рационально организовывать индивидуальную и групповую учебную и внеучебную деятельность обучающихся, планировать, направлять и контролировать их действия.

Кроме того педагогу должны быть присущи такие моральные качества как доброта, честность, правдивость, справедливость, любовь к детям, преданность своей профессии и др. Не меньшее значение в педагогической деятельности имеют такие волевые качества педагога как выдержка, самообладание, терпеливость, настойчивость и упорство.

1.2. Значение организационных качеств для педагога ДОУ

Пересмотр профессионально значимых качеств педагога будущего произошел в связи с социально-экономическими, культурными и политическими изменениями. Сегодня общество предъявляет более высокие требования к каждому индивидууму в связи с эволюционированием науки и техники, преобразованием формы общественных отношений. Этим вызвана необходимость в беспрестанном развитии и совершенствовании организационно-педагогических качеств педагога в ДОУ. Сегодня особо

значимыми являются качества, которые еще не так давно считались не столь важными для успешного овладения педагогической профессией. Среди этих качеств присутствуют и организационные качества. В структуре личности педагога они являются необходимым компонентом, который способствует полноценной и целесообразной реализации педагогического процесса.

Немаловажная роль дошкольного периода развития в процессе становления личности предъявляет к педагогу ряд нестандартных требований, заставляющих развивать определенные личностные качества как профессионально значимые и обязательные.

Условиями успешного выполнения педагогической деятельности является ряд качеств, относящихся к различным сторонам личности педагога.

Н.Д. Левитов относит их к педагогическим способностям:

- «способности к передаче детям знаний в краткой интересной форме;
- способность понимать учеников, базирующаяся на наблюдательности;
- самостоятельный и творческий склад мышления;
- находчивость или быстрая и точная ориентировка;
- организаторские способности, необходимые как для обеспечения системы работы самого учителя, так и для создания хорошего ученического коллектива» [23].

Выполняя свое исследование Ф.Н. Гоноболин, под руководством Б.М. Теплова, делил качества педагога на педагогические способности и свойства им сопутствующие. К педагогическим способностям он относил:

- педагогически волевое влияние на детей;
- способность организовать детский коллектив;
- интерес к детям;
- содержательность и яркость речи, ее образность и убедительность;
- педагогический такт;
- наблюдательность;

- педагогическую требовательность (психологический анализ педагогических способностей) [23].

Я.Л. Коломинский и его ученик Н.А. Березовик также исследовали социально-психологические аспекты способностей педагога. Л.И. Уманский занимаясь исследованием способностей к организаторской деятельности, выделил 18 типичных свойств личности, присущих способным организаторам. Вот некоторые из них:

- «способность «заряжать» своей энергией других людей, активизировать их;
- практически психологический ум как качество, обеспечивающее способность находить наилучшее практическое применение каждому человеку в зависимости от его индивидуально-психологических особенностей;
- способность видеть недостатки в действиях и поступках других людей (критичность);
- психологический такт - способность установить контакт с другими людьми;
- требовательность к другим людям;
- склонность к организаторской деятельности;
- самостоятельность в отличие от внушаемости и слепой подражательности;
- наблюдательность;
- общительность;
- организованность» [25].

Все перечисленные выше качества важны, необходимы для успешной организации педагогической деятельности. Кроме того, этот список нельзя считать полным, количество качеств, присущих успешному педагогу, может значительно увеличиться с течением времени.

Существование особых педагогических способностей подтверждают следующие факты. Прежде всего, следует отметить, что не все опытные педагоги, компетентные в своем предмете и обладающие изрядным стажем работы, успешно справляются с педагогическим трудом по показателям деятельности учащихся:

- глубина и разносторонность их знаний;
- интерес их учащихся к предмету;
- интерес учащихся к сложным разделам предмета;
- умение самостоятельно работать над предметом;
- обобщение и перенос знаний, полученных в данном предмете, на другие (установление межпредметных связей).

Затем, следует отметить, что встречаются профессиональные педагоги, которые, несмотря на ответственное отношение к делу, не достигают значительных показателей в педагогическом труде.

Эти факты говорят об отсутствии специальных педагогических способностей. Это означает, что есть педагоги, которые не умеют обучить предмету. Несмотря на серьезное знание предмета и высокий уровень ответственного отношения к делу они не способны справляться с дисциплиной в группе и плодотворно влиять на обучающихся. Наличие этого факта свидетельствует о непростом способе образования педагогических способностей. В условиях современной системы подготовки педагогов они формируются лишь у наиболее одаренных, у тех, чей выбор профессии совпал с задатками.

В связи со всем вышеизложенным, можно определить способности как индивидуальные, устойчивые свойства личности, состоящие в специфической чувствительности к объекту, средствам, условиям деятельности и нахождению наиболее продуктивных способов получения искомых результатов в ней. Также необходимо отметить, что организаторские способности проявляются в двух видах:

- в способности организовать коллектив, сплотить его, воодушевить на решение важных задач, предоставив ему разумную степень инициативы и самостоятельности;

- в способности правильно организовать собственную работу.

Хорошо развитые организационные способности подразумевают также умение избежать чужого влияния. Для этого нужно проводить работу над собой: анализировать свое поведение, реакцию на различные события и т.д. Если педагог будет знать свои чувствительные зоны, он сможет эффективнее понимать и других людей.

При выборе методов и форм необходимо учитывать, что педагогам больше нравится, когда их не консультируют, а когда с ними советуются.

Поэтому при работе с педагогами целесообразно использовать следующие формы и методы работы: семинар-практикум, литературная газета, групповая дискуссия, художественная копилка, мозговая атака, деловая игра, круглый стол, различные тренинги и упражнения для развития общения и коммуникативных навыков. Так же педагогов необходимо привлекать к участию в работе творческих групп, к процессу решения поисковых задач, так как это способствует повышению их профессионально-деловой активности.

Одна из важнейших задач организатора - объединять людей. И лучше всего сделать это при помощи общей идеи, цели, перспективы. Воплощая цель в жизнь, необходимо найти для каждого участника команды свое дело. Во время общения со своим коллективом, нужно постараться узнать мнение каждого человека, его хобби, жизненные цели. Намного проще распределять обязанности в группе, зная пристрастия и приоритеты человека. Так, для людей более склонных к творчеству следует подбирать такую работу которая поможет им раскрыть свою фантазию и использовать ее на благо общего дела. Не имеет смысла заставлять таких людей делать рутинную работу, которая покажется им скучной, неинтересной, а следовательно не

заслуживающей должного внимания. В то же время, в коллективе наверняка найдется человек, который любит монотонную и рутинную работу. В творчестве он проявит себя плохо, поэтому и не имеет смысла давать ему такую работу.

Часто бывает так, что нет возможности принять в расчет личные качества и интересы отдельного индивида. В этом случае, следует назначить реализацию каких-либо функций тому человеку, который с ними вполне способен справиться. Наверняка, в этом случае возникнет недовольство «назначенного», поэтому понадобится умение заинтересовывать и мотивировать. Необходимо дать понять человеку, что осуществление этих функций очень важно не только для руководителя, но и для коллектива, в том числе и для самого исполнителя этих обязанностей.

1.3. Возможности деловых игр в развитии организационных качеств педагога дошкольной организации

Деловая игра - это своеобразный метод обучения, наиболее близкий к реальной профессиональной деятельности. Преимущество деловых игр состоит в том, что являясь моделью реальной ситуации, они требуют от участников принятия определенной роли и выбора способов взаимодействия и осуществляют возможность представить участникам, к каким конечным результатам приведут их решения и действия.

Характеристики деловой игры, отличающие ее от других технологий, выделяет А.П. Панфилова:

- «моделирование процесса труда (деятельности) руководителей и специалистов по выработке профессиональных решений;
- наличие общей цели у всего игрового коллектива;
- коллективная выработка решений участниками игры;
- распределение ролей между участниками игры;

- различие ролевых целей при выработке решений;
- взаимодействие участников, исполняющих те или иные роли;
- реализация цепочки решений в игровом процессе;
- многоальтернативность решений;
- наличие управляемого эмоционального напряжения;
- разветвленная система индивидуального или группового оценивания деятельности участников игры (поощрение и наказание, оценка принимаемых решений и проектов их реализации)» [46].

Учебная деловая игра дает возможность смоделировать условия идентичные натуральным, благодаря тому, что задает в обучении предметную и социальную связь с будущей профессиональной деятельности.

Деловые игры характеризуются такими способностями:

- активизацией мышления и поведения участников;
- высокой степенью вовлечения в процесс игры;
- обязательностью взаимодействия участников между собой и с материалами игры.

Все это позволяет говорить о том, что деловая игра является активным способом обучения.

К.Ю. Белая также отмечает, что деловые игры строятся на принципах коллективной работы, практической пользы, демократичности, гласности, соревновательности, максимальной занятости каждого и неограниченной перспективы творческой деятельности в рамках деловой игры.

Применение деловых игр позволяет выявить и проследить особенности психологии участников.

В процессе деловой игры, возможно, найти решение непростых ситуаций. Это происходит за счет применения особого порядка дискутирования, через побуждение участников к творческой активности [6].

У В.С. Кукушина можно увидеть следующие требования к деловой игре:

- «распределение ролей между участниками игры;
 - совместная деятельность участников игры в условиях дифференциации и интеграции имитируемых функций;
 - диалоговое общение партнеров по игре как необходимое условие принятия согласованных решений;
 - различие интересов у участников игры и появление конфликтных ситуаций;
 - наличие общей игровой цели у всего коллектива (игровая система), которая является ведущим стержнем игры, фоном, на котором развиваются частные конфликты и противоречия;
 - введение в игру импровизации (непредвиденных обстоятельств, моделирующих возможные непредвиденные обстоятельства);
 - использование гибкого масштаба времени;
 - применение системы оценки результатов игровой деятельности и профессиональных знаний, способствующих созданию климата состязательности;
 - наличие в игре системы стимулирования, создающей интеллектуальную и эмоциональную обстановку, т.е. побуждающей в ходе игры действовать так, как бы действовал в реальной жизни;
 - динамичность, непрерывность и занимательность деловой игры;
 - достижение единого - обучающего, развивающего и воспитывающего
- эффекта деловой игры» [47].

Деловые игры обладают следующими особенностями:

- активизацией мышления и поведения участников;
- высокой степенью вовлечения в процесс игры;
- обязательностью взаимодействия участников между собой и с материалами игры.

Цели деловой игры: педагогические, состоящие в том, чтобы сформировать предметную и социальную компетентность, и игровые, делающие учебный процесс игровым по форме.

Педагогические цели в свою очередь делятся на дидактические и воспитательные.

Дидактические цели:

- закрепление системы знаний в области конструирования деловой игры;
- выработка системных умений по конструированию и методическому описанию игры;
- обмен опытом создания деловой игры;
- совершенствование навыков принятия коллективных решений;
- развитие коммуникативных умений разного рода.

Воспитательные цели:

- порождение творческого мышления;
- выработка установки на практическое использование;
- воспитание индивидуального стиля поведения в процессе взаимодействия с людьми.

Игровые цели:

- разработка вариантов проекта деловой игры;
- демонстрация разработчиком приемов создания игрового контекста.

Система оценивания в деловой игре является характерным элементом. Она обеспечивает отбор принимаемых решений отвечающих нормам и требованиям профессиональной деятельности. Обеспечивает выстраивание игрового плана деятельности, обеспечивает возникновение и формирование игровой, познавательной и профессиональной мотивации участников деловой игры.

Широкое применение деловые игры нашли в методической работе, курсовой системе повышения квалификации, так как максимально активизируют участников для достижения поставленной цели.

Деловые игры, связанные с решением педагогических задач, содержащих описание конкретных ситуаций, требуют от участников принятия определенной роли и выбора способов взаимодействия.

Исследование проблем педагогической деятельности в детском саду через деловые игры помогает как начинающему, так и опытному педагогу. Через деловую игру педагог может овладеть технологиями проведения занятий и воспитательных мероприятий. Этот метод увлекает участников тем, что представляет собой метод имитации принятия решений в различных ситуациях. При этом участники игры могут сами задать или выбрать правила.

Деловые игры позволяют изучить ситуацию в непосредственном действии, прожить ее. Также деловая игра предоставляет возможность смоделировать различные ситуации, спроектировать способы действий в этих ситуациях, демонстрировать процесс систематизации теоретических знаний по решению определенной практической проблемы. Поэтому применение деловых игр имеет большое положительное значение.

В качестве примеров можно привести следующие игровые ситуации.

Игровая ситуация: психолого-педагогический консилиум.

Цель консилиума: основываясь на анализе конфликтных ситуаций в системе «педагог - ребенок» установить отношение к проблеме взаимодействия педагогов с детьми в конфликтных ситуациях общения, позволяющее сформировать способы действенного межличностного взаимодействия.

Преимущественный метод консилиума: анализ и систематизация конкретных случаев конфликтного взаимодействия, групповая дискуссия, обсуждение в малых группах.

Оснащение: наборы карточек с описанием реальных конфликтов, бланки для работы в малых группах, доска и мел.

Работа консилиума в основном сводится к тому, что участники малых групп анализируют причины ситуаций конфликтного взаимодействия, определяют доминирующие, подготавливают список возможных вариантов педагогического сотрудничества по улучшению взаимодействия с ребенком.

Перед началом консилиума его участникам сообщают о целях и порядке его проведения, ведущий рассказывает о целесообразности проведения консилиума. Для более продуктивной работы следует продумать систему подбора участников малых групп, количество которых не должно превышать семи человек. Объединение педагогов в группы может быть по принципу их более тесного общения с коллегами одного возраста и сходных жизненных воззрений. Либо по другим принципам.

После разделения участникам предлагается набор одинаковых ситуаций для обсуждения. По итогам работы им предстоит указать причины описываемых событий и определить стратегии конфликтного взаимодействия со стороны педагога и ребенка, такие как давление, подчинение, уход, компромисс или сотрудничество. Ситуациями для обсуждения могут стать недавние события в ДОУ.

Одну и ту же ситуацию участники подгрупп обычно трактуют по-разному. Представитель от каждой подгруппы сообщает об итогах ее работы. Ведущий по ходу обсуждения делает на доске записи.

1. Выявление причины нарушения взаимодействия:

- причины, связанные с недостаточной психолого-педагогической компетентностью педагога;
- причины, связанные с детьми.

2. Выбор стратегий поведения при нарушенном взаимодействии.

После заполнения таблицы участники комментируют полученные данные.

На следующем этапе происходит поиск возможностей улучшения взаимодействия между педагогами и детьми с применением психолого-педагогических знаний. Задание по выбору способов улучшения взаимодействия выполняется методом групповой дискуссии или «мозгового штурма», либо совмещением этих вариантов. По результатам выполнения задания на доске в сводной таблице записываются варианты совместной работы педагогов по улучшению учебного и межличностного взаимодействия с детьми.

Такого рода работа очень полезна, она дает возможность рассмотреть ситуацию более предметно и детально, исключает субъективные оценки.

Также очень интересна такая технология как кейс-технология или кейс-метод - это технология обучения, на основе настоящих или мнимых ситуаций, направленная на формирование новых качеств и умений, а не только на освоение знаний. Главное ее предназначение - развивать способность разрабатывать проблемы и находить возможность для их решения, учиться работать с информацией. При этом акцент делается не на получение готовых знаний, а на их выработку.

Технология метода заключается в следующем: для получения участниками обучения комплекса знаний и практических навыков по разрешению какой-либо ситуации разрабатывается модель этой конкретной ситуации, возможно реально произошедшей в жизни. Роль ведущего при этом заключается в поддержании дискуссии, побуждает к вопросам, фиксирует ответы.

Данная технология способствует развитию самостоятельного творческого мышления. Способствует умению аргументировано высказать свою точку зрения, а также выслушивать и принимать во внимание точку зрения другого человека. С помощью этого метода участники имеют возможность проявить и усовершенствовать аналитические и оценочные

навыки, научиться работать в команде, находить наиболее рациональное решение поставленной проблемы, формировать общие компетенции.

Суть кейс-метода состоит в том, что каждый предлагает варианты, исходя из имеющихся у него знаний, практического опыта и интуиции.

При составлении кейсов нужно придерживаться следующих основных этапов создания кейсов:

1. Подготовительный этап - здесь происходит конкретизация дидактических целей, разработка конкретной ситуации и сценария. Содержание должно отражать реальные профессиональные ситуации. Участникам должны быть предоставлены четкие инструкции работы над конкретной ситуацией.

2. На ознакомительном этапе происходит вовлечение участников в непосредственное обсуждение ситуации, здесь очень важно продумать наиболее эффективную форму преподнесения материала для ознакомления.

3. Аналитический этап - после знакомства участников с ситуацией начинается их анализ в групповой работе. Это процесс выработки решения, составляющий сущность метода, имеет временные ограничения, за соблюдением которых следит ведущий.

4. Итоговый - результативность данного метода увеличивается благодаря заключительной презентации результатов аналитической работы разными группами, когда участники могут узнать и сравнить несколько вариантов решений одной проблемы.

Если учесть, что деловая игра и кейс-метод являются родственными методами обучения, то можно предположить, что их сочетание создаст плодотворный потенциал для обучения. Заранее подготовленный кейс можно использовать в качестве средства или способа введения участников в деловую игру. При этом осмысление кейса создаст нужную проблемную среду в деловой игре.

Следует подчеркнуть и то, что деловая игра позволяет решать свои задачи. Если кейс-метод формирует способность к аналитической деятельности, умение ориентироваться в ситуации, углубляться в ее содержание, то есть формирует основы практической деятельности, то деловая игра выступает еще одной существенной ступенькой при подъеме к практике. Деловая игра формирует навыки достойного поведения педагогов в нестандартных ситуациях. Игра олицетворяет собой практику, а кейс-метод - ситуацию, в которой развивается практика жизни. Игра акцентирована на умения, навыки, тренинг, а кейс-метод - на поиск проблемы, заложенной в ситуацию и ее мысленное разрешение. По сути дела, кейс-метод учит навыкам выработки стратегии поведения, а деловая игра вырабатывает навыки тактики поведения.

Можно отметить, что в деловой игре воспроизводятся нормы человеческой жизни и деятельности, подчинение которым обеспечивает познание и усвоение предметной и социальной действительности, а также интеллектуальное, эмоциональное и нравственное развитие личности. Отличительные признаки развертывания деловой игры – быстро меняющиеся ситуации, в которых оказывается объект после действий с ним, и столь же быстрое приспособление действий к новой ситуации. Также следует отметить момент условности, присущий деловой игре.

Таким образом, можно отметить, что деловые игры, содержащие описание конкретных ситуаций, связаны с решением педагогических задач. Процесс деловой игры требует от участников принятия определенной роли и выбора способов взаимодействия. Следовательно, можно сделать вывод, что деловые игры позволяют моделировать и совершенствовать педагогическую деятельность, формировать профессиональные навыки. Отражая характер профессиональной деятельности, они формируют умение самостоятельно принимать решения.

ГЛАВА 2. ИЗУЧЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ КАЧЕСТВ ПЕДАГОГА ДОУ

2.1. Характеристика методик, изучающих организационные качества педагога

Остановимся более подробно на методиках, которые используют для проверки педагогических качеств, а именно организационных.

Есть множество интересных и удобных тестов, опросников для проверки таких качеств. Вообще тестирование является основным инструментом стандартного исследования. Применяется для измерения индивидуальных различий и позволяют с известной вероятностью определить уровни развития у индивидов необходимых личностных характеристик.

Перечислим следующие основные тесты-опросники, которые помогают определить уровень организационных качеств личности и разберем некоторые из них:

1. Тест «Психологическая оценка организаторских способностей личности» авторов Л.И. Уманского, А.Н. Лутошкина, А.С. Чернышова, Н.П. Фетискина. Организаторские способности включают в себя следующие психологические свойства личности: социальная ответственность, требовательность к другим людям, критичность, психологическая избирательность, практически-психологический ум, склонность к организаторской деятельности, индивидуальные различия в организаторских способностях личности, психологический такт. Данная методика предназначена для определения этих интегральных организаторских способностей личности. Тест представляет собой таблицу, в которой представлены организаторские способности личности и их составляющие. Испытуемый, используя пятибалльную систему оценивания, производит

самооценку каждого качества. При прохождении теста нельзя допускать пропусков, необходимо давать объективные и искренние ответы. Ниже даны значения пятибалльной оценки:

- качество полностью отсутствует - 1 балл;
- качество проявляется очень редко и малозаметно - 2 балла;
- эпизодически проявляется черта, иногда в заметно или слабой форме - 3 балла;
- черта проявляется довольно часто - 4 балла;
- черта ярко выражена, проявляется зримо и постоянно - 5 баллов.

По каждому из исследуемых качеств определяется усредненный показатель (М) в баллах. $M = \Sigma/n$, где n - количество качеств. Затем, на основе данных таблицы делается общий вывод об изучаемой личности с точки зрения ее организаторских возможностей: проявляют слабые или средние организаторские способности, проявляют хорошие способности, очень способные организаторы.

2. Тест Т. Лири: «Проявление организационных качеств в межличностных отношениях». Данный тест предназначен для того, чтобы выявить степень выраженности свойств личности по восьми психологическим тенденциям (непреклонность, зависимость, общительность, уверенность в себе и др.).

Тест Т. Лири представляет собой 128 утверждений. Различные личностные черты в данном тесте сгруппированы в восемь психологических тенденций. С помощью данного теста представляется возможным определить степень выраженности свойств личности относящихся к этим тенденциям.

Первая тенденция - доминантность, склонность к руководству, лидерству. Отражает такие лидерские данные как способность брать на себя ответственность, стремление к доминированию независимости.

Вторая тенденция - уверенность в себе, состоятельность. Позволяет оценить такие черты характера как независимость, деловитость,

самоуверенность, самовлюбленность, а в крайнем проявлении даже эгоистичность и черствость.

Третья тенденция - непреклонность, воля, настойчивость, некоторый консерватизм. Отражает такие качества, как раздражительность, критичность, нетерпимость к ошибкам партнера. Крайняя выраженность этой тенденции может проявляться в насмешливости и язвительности.

Четвертая тенденция - независимость, отчужденность, скептицизм, упрямство, негативизм, холодность, дистанция в общении.

Характеризует такие качества как недоверчивость, подозрительность, ревность, обидчивость, злопамятность.

Пятая тенденция - зависимость, подчиненность, неприспособленность, уступчивость, кротость, пассивная подчиняемость.

Шестая тенденция - неуверенность в себе, незрелость, несамостоятельность. Доверчивость, послушность, зависимость. Позволяет оценить такие личностные качества как уважительность, благодарность, стремление доставлять радость партнеру.

Седьмая тенденция - общительность, уживчивость, ориентация на мнение окружающих, чрезмерный конформизм. Отражает способность к взаимопомощи, общительности, доброжелательности, внимательности, демократизму.

Восьмая тенденция - отзывчивость, альтруизм, бескорыстие, жертвенность. Характеризует способность к деликатности, нежности, терпимости к недостаткам, умение прощать.

Инструкция к тесту дана в трех вариантах. Тест можно заполнить любым из них.

Вариант 1. Необходимо дать искреннюю объективную оценку самому себе. Для этого в бланке ответов необходимо отметить номера тех качеств, которыми, как вы считаете, вы обладаете. Если вы считаете, что какие-либо качества вам не свойственны, то их не отмечайте.

Вариант 2. Сначала по инструкции, данной в первом варианте, вы оцениваете свое реальное «Я». После этого, в новой бланке ответов либо в прежнем бланке, отметьте те из утверждений, которые соответствуют вашему представлению об идеальном «Я», то есть каким вам, по вашему мнению, следовало бы быть в идеале.

Вариант 3. В тесте участвуют парами. Как и в первых двух вариантах, необходимо дать оценку качеств личности вашего сослуживца (начальника, подчиненного):

- «Мой сослуживец, такой как он есть на самом деле»;
- «Мой идеал сослуживца».

Такую же работу выполняет партнер испытуемого.

Подсчет баллов производится с помощью специального «ключа» к опроснику.

3. «Организаторские способности лидера» - тестовая методика, определяющая наличие и развитость у испытуемого организаторских и коммуникативных качеств. Данная методика позволяет оценить способность индивида быть лидером. Испытуемым предлагается 50 высказываний. Данный тест не предусматривает в ответах среднего значения, поэтому следует давать ответ либо «Да», либо «Нет». Сумма баллов за ответы подсчитывается с помощью ключа к опроснику. Если сумма баллов оказалась менее 25, то качества лидера выражены слабо, от 26 до 35 - качества лидера выражены средне, от 36 до 40 - лидерские качества выражены сильно, более 40 - данный человек как лидер склонен к диктату.

4. Методика оценки коммуникативных и организаторских склонностей личности (методика «КОС»), авторы - В.В. Синявский, В.А. Федорошин. Методика «КОС» - психодиагностическая методика опосредованного выявления коммуникативных и организаторских способностей - через выявление и оценку соответствующих склонностей. В данном случае

диагностике подвергается вероятный потенциал личности в развитии ее коммуникативных и организаторских способностей.

Методика "КОС" основана на принципе отражения и оценки испытуемым некоторых особенностей своего поведения в различных ситуациях. Для диагностики выбраны ситуации, знакомые испытуемому по личному опыту. Поэтому оценка ситуации и поведения в ее условиях основывается на воспроизведении испытуемым своего реального поведения и пережитого в его опыте, отношения. Данная методика предоставляет возможность обнаружить стабильные показатели коммуникативных и организаторских склонностей.

5. Методика определения организаторских и коммуникативных качеств личности Л.П. Калининского. Данная методика используется не только при самооценке своих организационных качеств, но и для проверки этих качеств у испытуемых. С помощью данного опросника можно определить уровни десяти качеств личности: направленность личности, деловитость, уверенность, стремление к доминированию, упрямство, уступчивость, требовательность, такт, отзывчивость, зависимость.

Опросник содержит 160 утверждений, требующих 20-30 минут интенсивной работы по самооценке личности. После чего идет обработка результатов.

Достоинство этой методики состоит в том, что она позволяет определить уровень развития и сравнить сильные и слабые стороны личности.

Таким образом, изучив основные методики, которые выявляют организационные качества педагога ДОУ, мы можем выделить методику «КОС», по которой будет проводиться оценка коммуникативных и организаторских способностей личности в следующем параграфе работы.

2.2. Данные диагностики организационных качеств педагогов ДООУ "Журавлик"

В начале нашей работы мы проанализировали персонал по уровню образования. Можно сделать вывод о том, что наибольшее число педагогов детского сада имеют среднее специальное педагогическое образование. Высшее образование имеют 1/3 педагогов. Большая часть педагогического состава ДООУ имеют первую квалификационную категорию.

Далее, перейдем непосредственно к оценке организационных качеств педагогического состава детского сада.

Для выявления организационных качеств педагогов в ДООУ «Журавлик» мы будем использовать методику «КОС» авторов - В.В. Синявского, В.А. Федорошина.

Данную диагностику мы проводили в два этапа. На первом этапе испытуемые сами оценивали свои организационные способности, на втором этапе - руководитель учреждения оценивал организационные способности педагогов по тем же вопросам анкеты, с целью соотнесения результатов и выявления расхождений в оценке организационных способностей.

Для нашей диагностики, мы взяли 10 педагогов ДООУ «Журавлик» - Свердловской области, город Заречный.

В целях конфиденциальности, мы не стали прописывать фамилии педагогов.

Инструкция: анкетная часть методики "КОС" предлагает испытуемому вопросы, ответы на которые могут быть только положительными или отрицательными, то есть «да» или «нет». Ответы испытуемого строятся на основе самоанализа опыта своего поведения в той или иной ситуации.

Опросник включает 40 вопросов, 20 из которых направлены на изучение коммуникативных склонностей, а 20 характеризуют организаторские. Коммуникативные и организаторские способности

испытуемого отслеживаются параллельно, что и позволяет получить одновременно два результата: уровень коммуникабельности и уровень умения организовать коллектив. При построении опросника были учтены различные формы отношения испытуемых к вопросам. Так как одни испытуемые могут быть более склонны к утвердительным ответам, другие - к отрицательным. Поэтому вопросы в бланке построены так, чтобы утвердительный ответ на один вопрос имел такое же смысловое значение, что и отрицательный ответ на другой вопрос.

Программа изучения коммуникативных склонностей содержит вопросы следующего содержания:

- а) испытывает ли личность желание общаться, много ли у нее друзей;
- б) испытывает ли личность желание находиться в кругу друзей или предпочитает одиночество;
- в) быстро ли личность привыкает к новому коллективу, к новым людям;
- г) насколько быстро реагирует на просьбы друзей, знакомых;
- д) нравится ли общественная работа, выступает ли на собраниях;
- е) легко ли устанавливает контакты с незнакомыми людьми;
- ж) насколько легко даются выступления перед аудиторией.

В программу изучения организаторских склонностей введены вопросы такого содержания:

- а) скорость ориентации в сложных ситуациях;
- б) находчивость, инициативность, настойчивость, требовательность;
- в) склонность к организаторской деятельности;
- г) независимость, самостоятельность, самокритичность;
- д) настойчивость;
- е) отношение к коллективной работе.

На этой основе были разработаны вопросы, каждый из которых в какой-то мере характеризует организаторские склонности личности.

Ответы на вопросы испытуемые заносят в специальный «Лист ответов». Для количественной обработки данных мы будем использовать «Дешифраторы», в которых поставлены идеальные ответы, в максимальной степени отражающие, коммуникативные и организаторские склонности.

С помощью дешифратора подсчитывается количество совпадающих с дешифратором ответов по каждому разделу методики. Оценочный коэффициент (К) коммуникативных или организаторских склонностей выражается отношением количества совпадающих ответов по каждому разделу к максимально возможному числу совпадений (20).

Таблица 1

Оценка коммуникативных и организаторских склонностей личности
(количественная характеристика)

ИО педагога	Коммуникативные склонности (К)	Организаторские склонности (К)
Алена В.	0.7	0.7
Алена П.	0.6	0.45
Елизавета Н.	0.57	0.67
Ирина В.	0.35	0.4
Наталья П.	0.85	0.7
Светлана А.	0.45	0.6
Светлана Г.	0.35	0.55
Светлана Л.	0.5	0.45
Светлана Н.	0.9	0.8
Юлия С.	0.8	0.7

$K=m/20$ или $K=0,05m$,

где К - величина оценочного коэффициента;

m – количество совпадающих с дешифратором ответов.

Полученные по данной методике показатели, могут изменяться от 0 до 1. Показатели, близкие к 1, указывают на высокий уровень выражения коммуникативных или организаторских склонностей, близкие же к 0 - о низком уровне.

Оценочный коэффициент (К) - это исходная количественная характеристика материалов испытания. Для качественного упорядочения данных результатов диагностики используются шкалы оценок, в которых диапазону количественных показателей К подходит определенная оценка Q.

Таблица 2

Шкала оценки коммуникативных склонностей

К		Уровень проявления коммуникативных склонностей
0,10 – 0,45	1	низкий
0,45 – 0,55	2	ниже среднего
0,56 – 0,65	3	средний
0,66 – 0,75	4	высокий
0,75 – 1,0	5	очень высокий

Таблица 3

Шкала оценки организаторских склонностей

К		Уровень проявления организаторских склонностей
0,20 – 0,55	1	низкий
0,56 – 0,65	2	ниже среднего
0,66 – 0,70	3	средний
0,71 – 0,80	4	высокий
0,81 – 1,0	5	очень высокий

После проведения теста, нами были подведены итоги. Результаты отражены в таблице 4.

В некоторых случаях педагоги показывают достаточно развитый коммуникативный уровень при невысоком уровне развития способностей к организаторству. Чаще встречаются педагоги, результат диагностики у которых прямо противоположный.

Таблица 4

Оценка коммуникативных и организаторских способностей личности
(качественная характеристика)

ИО педагога	Организаторские склонности (Q)	Коммуникативные склонности (Q)
Ирина В.	1	1
Светлана Г.	1	1
Светлана Л.	1	2
Алена П.	1	3
Светлана А.	2	2
Елизавета Н.	3	3
Алена В.	3	4
Наталья П.	3	5
Юлия С.	3	5
Светлана Н.	4	5

На основе указанных выше данных таблицы 4 можно оценить организаторские способности педагогов: педагоги, получившие оценку Q=1, а именно Ирина В., Светлана Г., Светлана Л., Алена П. характеризуются крайне низким уровнем проявления способностей к коммуникативной и организаторской деятельности.

У педагога, получившего оценку Q=2, у Светланы А., развитие организаторских способностей находится на уровне ниже среднего. Она не

стремится к общению, чувствует себя скованно в новой компании, коллективе, предпочитает проводить время наедине с собой, ограничивает свои знакомства, испытывает трудности в установлении контактов с людьми и в выступлении перед аудиторией, плохо ориентируется в незнакомой ситуации, не отстаивает свое мнение, тяжело переживает обиды, предпочитает избегать принятия самостоятельных решений. Проявление инициативы в общественной деятельности крайне занижено.

Для Юлии С., Алены В., Натальи П., Елизаветы Н., получивших оценку $Q=3$, характерен средний уровень проявления организаторских способностей. У них можно заметить стремление к контактам с людьми. Они не ограничивают круг своих знакомств, могут отстаивать свое мнение, планировать свою работу. Однако эти склонности не отличаются высокой устойчивостью. Эти педагоги нуждаются в дальнейшей серьезной и планомерной воспитательной работе с ними по формированию и развитию их организаторских способностей.

Светлана Н., получившая оценку $Q=4$ отнесена к группе с высоким уровнем проявления организаторских способностей. Она не теряется в новой обстановке, легко находит друзей, непрерывно пытается расширить круг своих знакомых, занимается общественной деятельностью, помогает близким, друзьям, проявляют инициативу в общении, с удовольствием принимает участие в организации общественных мероприятий, способна принять самостоятельное решение в трудной ситуации. Все это она делает не по принуждению, а согласно внутренним устремлениям.

Учитывая полученные данные, мы сделали общий краткий вывод об уровне проявления организаторских способностей педагогами: низкий уровень или ниже среднего проявляют 5 педагогов, средний уровень способностей имеют 4 педагога, очень способные организаторы - 1 педагог.

Далее мы перешли ко второму этапу диагностики - руководитель учреждения оценивал организационные способности педагогов по тем же

вопросам анкеты. Учитывая, что нас интересуют организационные способности педагогов, мы опустили из анкеты вопросы, относящиеся к оценке коммуникативных способностей.

Результаты представлены в таблице ниже.

Таблица 5

Оценка организаторских способностей личности
(качественная характеристика)

ИО педагога	Организаторские склонности (Q)
Ирина В.	1
Светлана Г.	1
Алена В.	2
Елизавета Н.	2
Светлана А.	3
Светлана Л.	3
Алена П.	3
Наталья П.	3
Юлия С.	4
Светлана Н.	5

Далее мы сравнили полученный результат с результатом оценивания педагогами самих себя. Результаты отражены в таблице 6.

Из данных таблицы мы видим, что в некоторых случаях результат оценки педагогов руководителем отличается от оценки педагогом самого себя. В диагностике организационных способностей Елизаветы Н. и Алены В. Оценка руководителя ниже оценки педагога, а в диагностике организационных способностей Светланы Л., Алены П., Юлии С. и Светланы Н. наоборот выше. В диагностике остальных педагогов результаты совпадают.

Сравнительная таблица оценивания организационных качеств педагогов

ИО педагога	Организаторские склонности	
	оценка педагога	оценка руководителя
Ирина В.	1	1
Светлана Г.	1	1
Светлана Л.	1	3
Алена П.	1	3
Светлана А.	2	3
Елизавета Н.	3	2
Алена В.	3	2
Наталья П.	3	3
Юлия С.	3	4
Светлана Н.	4	5

Такие результаты могут быть связаны либо с недооцениванием качеств педагога самим педагогом или руководителем, либо с завышенной самооценкой этих качеств.

Таким образом, проведя диагностику, мы пришли к выводу, что далеко не все педагоги имеют достаточный уровень организационных способностей. В связи с этим, мы объединили педагогов в группы по уровню организаторских способностей:

- 1 группа с уровнем организаторских способностей ниже среднего - Ирина В., Светлана Г., Светлана Л., Алена П., Светлана А.;
- 2 группа со средним уровнем организаторских способностей - Юлия С., Алена В., Наталья П., Елизавета Н.;
- 3 группа с высоким уровнем организаторских способностей - Светлана Н.

Можно сделать вывод, что более всего в развитии нуждаются такие организационные качества как:

- быстрота ориентации в сложных ситуациях;
- инициативность;
- настойчивость, требовательность;
- самостоятельность;
- умение планировать, организовывать.

Мы выбрали и подготовили рекомендации по развитию организационных качеств педагогов, и представили их в параграфе ниже.

2.3. Рекомендации по развитию организационных качеств педагогов

В соответствии с итогами диагностик, мы поделили педагогов на группы и предложили варианты для развития организационных качеств.

Нашу работу мы решили выстроить в два этапа следующим образом. На первом этапе решено было провести ряд упражнений и тренингов для педагогов первой группы с целью их подготовки ко второму этапу - проведению деловых игр. Педагога третьей группы, Светлану Н., мы привлекаем к созданию проектов деловой игры с целью закрепления высокого уровня организационных способностей у педагога.

Свою работу с педагогами по развитию организационных качеств мы решили организовать следующим образом.

В сентябре нами был проведен анализ методик, изучающих организационные качества педагогов, в результате чего нами была выделена методика «КОС», по которой мы провели оценку организаторских способностей личности. По результатам диагностики мы поделили педагогов на три группы и распланировали работу таким образом, чтобы уделить внимание развитию таких качеств как: быстрота ориентации в сложных

ситуациях, инициативность, настойчивость, умение планировать, организовывать, требовательность, самостоятельность.

В октябре нами запланированы шесть занятий с педагогами первой группы. Это первый этап нашей работы. Для них мы подготовили тренинги и упражнения, нацеленные на развитие инициативности у педагогов, быстроту ориентации в сложных ситуациях, самостоятельность. Будут проведены следующие упражнения:

1. Упражнение «Веревка».

Цель: показать важность самоорганизации группы, обнаружение лидеров, использование веревки как средства коммуникации, развитие таких качеств как быстрота ориентации в сложных ситуациях, инициативность.

2. Упражнение «Передать одним словом».

Цель: снятие эмоционального напряжения между участниками. Подчеркнуть важность интонаций в процессе общения.

3. Упражнение «Убедительность».

Цель: тренировка самостоятельности, быстрота ориентации в сложных ситуациях.

4. Упражнение «Выйди из скорлупы».

Цель: обрести умение убеждать.

5. Упражнение «завтрак с героем».

Цель: отработать навыки убеждения и умение найти аргументы в пользу своей позиции.

6. Тренинг «Визитная карточка».

Цель: упражнять педагогов в умении общаться и вызывать единое мнение в группе, тренировать такие лидерские качества, как подвижность мышления и навыки эффективной коммуникации (упражнения представлены в приложении 1).

В результате у педагогов первой группы сформируется ориентация на общение, диалог, осознание собственной индивидуальности.

После чего мы можем приступить ко второй части плана по развитию организационных качеств педагога, а именно к развитию организационных качеств с помощью деловой игры.

В ноябре мы планируем привлечь педагога из группы с высоким уровнем организаторских способностей - Светлану Н. к разработке материалов деловой игры, включающей следующие этапы:

- создание проекта деловой игры;
- описание последовательности действий;
- организация проведения игры;
- составление заданий для участников;
- подготовка оборудования.

Цель: закрепление высокого уровня организационных способностей у педагога.

Изучив проект деловой игры представленный К.Ю. Белой:

1. Название деловой игры, ее цели;
2. Состав участников;
3. Время, необходимое для проведения каждого фрагмента игры и на игру в целом;
4. Руководство деловой игрой.
5. Перечень необходимого оборудования, литература для предварительного изучения.

Мы решили принять его за основу разрабатываемых нами деловых игр.

Учитывая специфику работы педагога ДООУ, мы выбрали четыре деловые игры, которые будут нацелены на развитие взаимодействия с детьми, родителями воспитанников, с коллегами.

Формой оценивания участников мы решили выбрать бальную систему за каждый этап и подсчет всех оценок в конце игры, а также оценку личного вклада каждого в достижение цели, выделение лидера. Также можно предложить участникам самим провести анализ, объективно оценить

результаты игровой деятельности, это усилит интерес участников к деятельности.

В декабре мы запланировали проведение деловой игры: «Игровая деятельность дошкольников» (Приложение 2). Цель: повысить быстроту ориентации в сложных ситуациях, инициативность, умение планировать, организовывать, самостоятельность. Повысить уровень уверенности в себе. Представить себя в определенной роли. Способствовать формированию культуры общения в коллективе, учить вырабатывать компромиссные решения. По сценарию игры участники должны побывать и в роли воспитателя, и в роли ребенка. После игры будет проведена рефлексия, с целью оценить результаты игровой деятельности. Во время рефлексии педагоги подводят итог работы, обсуждают возникшие трудности.

Январь - проведение деловой игры: «Нетрадиционные формы родительских собраний» (Приложение 2). Цель: повысить быстроту ориентации в сложных ситуациях, способствовать формированию культуры общения с родителями, уметь слушать других и анализировать деятельность и поведение других людей, развивать отзывчивость.

Командам задают заранее подготовленную проблемную ситуацию по организации взаимодействия с родителями.

Ситуация: мама одного из мальчиков выразила недовольство той ролью, которую ее ребенок получил на новогодний утренник. Она требует другую роль для своего ребенка.

Одна из команд родитель, другая - воспитатель. После происходит обмен ролями. Оценивается полнота и неординарность ответов, умение выйти из непростой ситуации.

После игры проводится рефлексия. Педагоги оценивают свои ответы, трудности, возникшие во время игры. Дают ответ на вопрос: «Кем, как вам показалось, труднее быть, воспитателем или родителем?»

Февраль - проведение деловой игры: «Конфликт воспитателей» (Приложение 2). Цель: способствовать формированию культуры общения в коллективе, уметь слушать других и анализировать деятельность и поведение других людей, развивать отзывчивость.

Ситуация: два педагога, работающих на одной группе при подготовке новогоднего утренника не могут прийти к единому мнению по выбору сценария утренника. Каждый воспитатель считает, что его сценарий интереснее и необходимо использовать именно его.

Какие действия вы предпримете как старший воспитатель.

Одна из команд старший воспитатель, другая - воспитатель.

После происходит обмен ролями. Оценивается полнота и неординарность ответов, умение выйти из непростой ситуации.

Рефлексия: оценить действия воспитателей и старшего воспитателя, на чьем месте было тяжелее.

Март - деловая игра: «К нам едет ревизор» (Приложение 2). Цель: развивать умение планировать, организовывать, руководить действиями персонала.

Ситуация: в детский сад приходит сообщение, о том, что состоится проверка дошкольного образовательного учреждения к учебному году. Вы, как старший воспитатель, должны подготовиться к этой проверке. Ваши действия.

Одна из команд выступает в роли проверяющих, другая в роли проверяемых. Затем меняются. Оценивается инициативность при работе в группах, полнота ответов.

Во время рефлексии педагоги подводят итоги работы, обсуждают возникшие трудности.

Апрель - анализ полученных результатов. Рефлексия: оценить, получились ли игры, какие ошибки были, что следует исправить; оценить,

как педагоги справились с проблемной ситуацией, какие возникли трудности, все ли педагоги участвовали в обсуждении ситуации.

Май - анализ выполненной программы за год.

Таким образом, со временем педагоги всех трех групп смогут развить такие организационные качества как быстрота ориентации в сложных ситуациях, инициативность, настойчивость, умение планировать, организовывать, требовательность, самостоятельность, которые очень помогут как на работе и в повседневной жизни.

Каждый педагог, работающий в ДООУ должен обладать организаторскими качествами, но они в полной мере есть далеко не у каждого. Наша задача, сделать так, что бы эти качества были присущи каждому педагогу нашего детского сада.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В данной работе был проведен процесс исследования организационных качеств педагогов ДООУ на примере детского сада.

В результате выполнения выпускной квалификационной работы были получены следующие результаты:

1. Проведенный анализ научной и методической литературы показал, что тема работы является важной и актуальной на сегодняшний день.

Организаторские способности мы относим к наиболее значимым профессиональным качествам.

2. На основании исследования основных методик определения организационных качеств педагога ДООУ была выделена методика «КОС». С помощью которой была проведена диагностика коммуникативных и организаторских способностей педагогов ДООУ.

3. По итогам диагностики был сделан вывод о том, что не у всех педагогов детского сада организационные способности находятся на высоком уровне.

4. По итогам проведенного анализа, в соответствии с итогами диагностики, мы поделили педагогов на группы и предложили варианты для развития организационных качеств. Был составлен план работы по развитию организационных качеств педагогов.

5. Нашу работу мы выстроили в два этапа следующим образом. На первом этапе решено было провести ряд упражнений и тренингов для педагогов первой группы с целью их подготовки ко второму этапу - проведению деловых игр. Педагога третьей группы, Светлану Н., мы привлекаем к созданию проектов деловой игры с целью закрепления высокого уровня организационных способностей у педагога.

В результате у педагогов первой группы сформируется ориентация на общение, диалог, осознание собственной индивидуальности.

После чего мы приступили ко второй части плана по развитию организационных качеств педагога, а именно к развитию организационных качеств с помощью деловой игры.

Мы рекомендовали серию деловых игр для повышения устойчивости организационных способностей.

Таким образом, у педагогов смогут развиваться такие организационные качества как быстроты ориентации в сложных ситуациях, инициативность, настойчивость, умение планировать, организовывать, требовательность, самостоятельность.

В итоге у педагогов сформируется мотивационно-ценностное отношение к организаторской деятельности, сформируются организаторские умения и навыки, вследствие чего повысится эффективность ведения организаторской деятельности.

Таким образом, цель выпускной квалификационной работы достигнута, поставленные задачи выполнены.

Прогнозируется, что предложенный план работы по развитию организационных качеств позволит значительно улучшить организационные качества педагогов детского сада.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Актуальные вопросы подготовки специалистов в системе среднего профессионального образования [Текст] : материалы II Междунар. заоч. науч.-практ. конф., 3 дек. 2012 г. / Чуваш. гос. пед. ун-т им. И. Я. Яковлева ; отв. ред. Л. Ю. Сироткин. – Чебоксары : НИИ педагогики и психологии, 2012. – 308 с.
2. Активные методы обучения в системе подготовки специалистов и руководителей [Текст] : сб. науч. тр. / под ред. А. Жукова. – Л. : Изд-во ЛТЭИ, 1990. – 230 с.
3. Арсентьева, В. П. Игра – ведущий вид деятельности в дошкольном детстве [Текст] : учеб. пособие для студентов высш. пед. учеб. заведений / В. П. Арсентьева. – М. : Форум, 2015. – 144 с.
4. Арутюнов, Ю. С. Деловая игра «Мозговая атака» [Текст] : метод. пособие / Ю. С. Арутюнов, В. Г. Дера. – М. : ИПКИР, 1997. – 96 с.
5. Бабанский, Ю. К. Избранные педагогические труды [Текст] / Ю. К. Бабанский. – М. : Педагогика, 1989. – 560 с.
6. Белая, К. Ю. Инновационная деятельность в ДОУ [Текст] : метод. пособие / К. Ю. Белая. – М. : Сфера, 2005. – 64 с.
7. Белая, К. Ю. Методическая работа в ДОУ: анализ, планирование, формы и методы [Текст] / К. Ю. Белая. – М. : Сфера, 2007. – 96 с.
8. Беликова, В. В. Педагог в современном ДОУ [Электронный ресурс] / В. В. Беликова, Е. В. Данильченко, О. А. Котова // Общество XXI века: итоги, вызовы, перспективы. – 2014. – № 3. – С. 48-50. – URL : <https://elibrary.ru/item.asp?id=22752544> (дата обращения: 21.01.2017).
9. Беляева, И. В. Педагогический совет с использованием методов активизации [Текст] / И. В. Беляева // Справочник старшего воспитателя дошкольного учреждения. – 2008. – № 11. – С. 41-44.

10. Белогурова, В. А. Научная организация учебного процесса [Текст] : учеб. пособие / В. А. Белогурова. – М. : ГЭОТАР-Медиа, 2010. – 511 с.
11. Белухин, Д. А. Учитель: от любви до ненависти [Текст] : техника проф. поведения / Д. А. Белухин. – М. : Нар. образование, 1994. – 144 с.
12. Бодалев, А. А. Личность и общение [Текст] : избр. психол. тр. / А. А. Бодалев. – М. : Междунар. пед. акад., 2005. – 326 с.
13. Большой психологический словарь / сост. Б. Г. Мещеряков, В. П. Зинченко. – СПб. : прайм-ЕВРОЗНАК, 2015. – 672 с.
14. Быченко, Ю. Г. Деловые игры в школе бизнеса [Текст] / Ю. Г. Быченко, О. Ю. Красильников. – Саратов : Изд-во Саратов. ун-та, 1992. – 136 с.
15. Волков, Ю. Г. Человек [Текст] : энцикл. слов. / Ю. Г. Волков, В. С. Поликарпов. – М. : Гардарики, 2000. – 520 с.
16. Волкова, А. И. Психология общения [Текст] : учеб. пособие для студентов образоват. учреждений сред. проф. образования / А. И. Волкова. – Ростов н/Д : Феникс, 2012. – 446 с.
17. Волобуева, Л. М. Работа старшего воспитателя ДООУ с педагогами [Текст] . метод. пособие / Л. М. Волобуева. – М. : Сфера, 2008. – 96 с.
18. Волынкин, В. И. Художественно-эстетическое воспитание и развитие дошкольников [Текст] : учеб. пособие для студентов вузов / В. И. Волынкин. – Ростов н/Д : Феникс, 2011. – 441 с.
19. Гаворина, Л. С. Повышение профессионального мастерства педагогов через вовлеченность в управление ДООУ [Текст] / Л. С. Гаворина // Справочник старшего воспитателя дошкольного учреждения – 2009. – № 1. – С. 33-38.
20. Галигузова, Л. Н. Педагогика детей раннего возраста [Текст] : учеб. пособие / Л. Н. Галигузова, С. Ю. Мещерякова. – М. : ВЛАДОС, 2014. – 304 с.

21. Геронимус, Ю. В. Игра, модель, экономика [Текст] / Ю. В. Геронимус. – М. : Знание, 1989. – 207 с.
22. Гоноболин, Ф. Н. О педагогических способностях учителя [Текст] / Ф. Н. Гоноболин. – М. : Знание, 1964. – 127 с.
23. Гузик, М. А. Игра как феномен культуры [Текст] : учеб. пособие / М. А. Гузик. – М. : Флинта, 2012. – 268 с.
24. Данилко, О. В. Использование метода игрового моделирования в работе с педагогами [Текст] / О. В. Данилко // Справочник старшего воспитателя дошкольного учреждения. – 2003. – № 3. – С. 13-15.
25. Дружинин, В. Н. Психология общих способностей [Текст] / В. Н. Дружинин. – СПб. : Питер, 2008. – 368 с.
26. Ельцова, О. М. Методика подготовки и проведения педагогических советов в ДООУ [Текст] / О. М. Ельцова // Справочник старшего воспитателя дошкольного учреждения. – 2008. – № 9, – С. 12-14.
27. Женилко, М. Ю. Справочник руководителя дошкольного образовательного учреждения [Текст] : правовое регулирование трудовых отношений, метод. рекомендации и пример. Положения, финансовые вопр. и оплата труда в ДООУ, гигиеничес. нормы и требования, психодиагностика в ДООУ : кн. соврем. рук. / М. Ю. Женило ; под ред. Н. Ф. Дика. – Ростов н/Д : Феникс, 2006. – 475 с.
28. Изотова, Е. И. Психологическая служба в системе образования [Текст] : учеб. пособие / Е. И. Изотова. – М. : Академия, 2012. – 303 с.
29. Исаева, З. А. Активные методы и формы обучения в высшей школе [Текст] : учеб. пособие для студентов вузов / З. А. Исаева, А. К. Мынбаева, З. М. Садвокасова. – Алматы : Қазақ. ун-т, 2005. – 270 с.
30. Истратова, О. Н. Большая книга детского психолога [Текст] / О. Н. Истратова, Г. А. Широкова, Т. В. Эксакусто. – Ростов н /Д : Феникс, 2012. – 568 с.

31. Истратова, О. Н. Психологическое тестирование детей от рождения до 10 лет [Текст] / О. Н. Истратова. – Ростов н /Д : Феникс, 2012. – 317 с.
32. Козлова, С. А. Дошкольная педагогика [Текст] : учеб. для студентов сред. проф. учеб. заведений / С. А. Козлова, Т. А. Куликова. – М. : Академия, 2012. – 416 с.
33. Кравцов, Г. Г. Психология и педагогика обучения дошкольников [Текст] : учеб. пособие / Г. Г. Кравцов, Е. Е. Кравцова. – М. : Мозаика-Синтез, 2013. – 264 с.
34. Кравченко, В. М. Психология и педагогика [Текст] : учебник / В. М. Кравченко. – М. : Проспект, 2014. – 128 с.
35. Крысько, В. Г. Педагогика и психология [Текст] : учеб. пособие / В. Г. Крысько. – СПб. : Питер, 2009. – 272 с.
36. Ксензова, Г. Ю. Оценочная деятельность учителя [Текст] : учеб.-метод. пособие / Г. Ю. Ксензова. – М. : Пед. о-во России, 1999. – 122 с.
37. Кузьмина, Н. В. Профессионализм личности преподавателя и мастера производственного обучения [Текст] / Н. В. Кузьмина. – М. : Высш. шк., 1990. – 119 с.
38. Кухарев, Н. В. На пути к профессиональному совершенству [Текст] : кн. для учителя / Н. В. Кухарев. – М. : Просвещение, 1990. – 159 с.
39. Лисина, М. И. Формирование личности ребенка в общении [Текст] / М. И. Лисина. – СПб. : Питер, 2012. – 276 с.
40. Лихачев, Б. Т. Педагогика [Текст] : курс лекций : учеб. пособие для вузов и слушателей ин-тов и фак. повышения квалификации и переподгот. науч.-пед. кадров / Б. Т. Лихачев. – М. : Юрайт-Издат, 2003. – 607 с.
41. Лихвар, В. Д. Культурология [Текст] / В. Д. Лихвар, Д. Е. Погорелый, Е. А. Подольская. – М. : Эксмо, 2008. – 411 с.
42. Марков, Б. В. Культура повседневности [Текст] : учеб. пособие для вузов / Б. В. Марков. – СПб. : Питер, 2008. – 352 с.

43. Микляева, Н. В. Дошкольная педагогика: теория воспитания [Текст] : учеб. пособие / Н. В. Микляева, Ю. В. Микляева. – М. : Академия, 2013. – 207 с.
44. Напалкова, М. В. Деловая игра как активный метод обучения [Текст] / М. В. Напалкова // Интеграция образования. – 2012. – № 2. – С. 17-19.
45. Нравственно-эстетическое воспитание ребенка в детском саду [Текст] / Н. А. Ветлугина [и др.]. – М. : Просвещение, 1989. – 179 с.
46. Панфилова, А. П. Инновационные педагогические технологии: активное обучение [Текст] : учеб. пособие для студентов учреждений высш. проф. образования / А. П. Панфилова. – М. : Академия, 2011. – 192 с.
47. Педагогические технологии [Текст] : учеб. пособие для студентов пед. спец. / М. В. Буланова-Топоркова [и др.] ; под ред. В. С. Кукушина. – Ростов н/Д : МарТ ; Феникс, 2010. – 336 с.
48. Петрунина, Т. А. Проблема личности педагога [Текст] : для студентов вузов / Т. А. Петрунина, Н. В. Остапчук ; Урал. гос. пед. ун-т. – Екатеринбург : Уникум, 1997. – 56 с.
49. Пугачев, В. П. Тесты, деловые игры, тренинги в управлении персоналом [Текст] : учеб. для студентов вузов / В. П. Пугачев. – М. : Аспект Пресс, 2003. – 285 с.
50. Руденко, А. М. Основы психологи и педагогики: общие вопросы [Текст] / А. М. Руденко. – Ростов н/Д : Феникс, 2015. – 125 с.
51. Сазонова, Н. П. Дошкольная педагогика [Текст] : курс лекций : учеб.-метод. пособие / Н. П. Сазонова. – СПб. : Детство-Пресс, 2012. – 265 с.
52. Сластенин, В. А. Педагогика [Текст] : учеб. для студентов вузов / В. А. Сластенин, И. Ф. Исаев, Е. Н. Шиянов ; под ред. В. А. Сластенина. – М. : Академия, 2011. – 608 с.

53. Словарь практического психолога [Текст] / сост. С. Ю. Головин. – Минск : Харвест, 1998. – 800 с.

54. Сорокун, П. А. Основы психологии [Текст] / П. А. Сорокун ; Псков. гос. пед. ун-т им. С. М. Кирова. – Псков : [б. и.], 2005. – 251 с.

55. Трайнев, В. А. Деловые игры в учебном процессе [Текст] : методология разраб. и практика проведения / В. А. Трайнев ; Междунар. акад. наук информ., информ. процессов и технологий. – М. : Дашков и К, 2002. – 359 с.

56 . Эльконин, Д. Б. Избранные психологические труды [Текст] : проблемы возраст. и пед. психологии / Д. Б. Эльконин. – М. : Междунар. пед. акад., 1995. – 221 с.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Комплекс упражнений и тренингов

1. Упражнение «Веревка»

10 - 20 человек встают в круг, держась обеими руками за общую веревку, после чего веревку подтягивают и завязывают так, чтобы участники стояли плотно друг к другу. Затем следует команда: «Закрывать глаза и не открывать их» - и задание: «Образуйте квадрат». Глаза можно открыть всем вместе, только после того, как группа решит, что квадрат получился. После этого упражнения и короткого перерыва предлагается опять встать в круг, закрыть глаза и (следующее задание): образовать равносторонний треугольник. Те, кто все-таки открыл глаза, выбывают из игры и могут стать наблюдателями, которые помогут группе обсудить это упражнение. Игру можно продолжать, усложняя задачу, и предложить построить звезду, шестиугольник. Это упражнение показывает важность самоорганизации группы, обнаружение лидеров, использование веревки как средства коммуникации. При обсуждении задаются вопросы: «Как произошло выдвижение лидера? Что было наиболее трудным в решении задачи? Какой прием компенсировал отсутствие зрительного контакта?».

2. Упражнение «Передать одним словом». Цель: снятие эмоционального напряжения между участниками. Подчеркнуть важность интонаций в процессе общения.

3. Упражнение «Убедительность» - напишите на листке свое желание и постарайтесь убедить оппонента в том, что он должен выполнить написанное.

4. Упражнение «Выйди из скорлупы». Поможет обрести умение убеждать. Человек, слабо владеющий навыками коммуникации, становится посреди комнаты в круг. Задача партнеров состоит в том, чтобы убедить его выйти из круга. К примеру, пообещать что-либо взамен, процесс можно снимать на камеру.

5. Упражнение «Завтрак с героем». Поможет отработать навыки убеждения, и умение найти аргументы в пользу своей позиции. Группе предлагается представить, что у каждого из присутствующих есть возможность позавтракать с любимым человеком. Это может быть знаменитость настоящего, или историческая фигура прошлого, или обыкновенный человек, который произвел на вас впечатление в какой-то момент жизни. Каждый должен решить для себя, с кем он хотел бы встретиться, и почему. Нужно записать имя своего героя на листе бумаги и поделиться на пары, затем надо решить с кем из героев вы будете встречаться. Потом пары объединяются в четвёрки и проделывают то же самое, затем объединяется вся группа и выбирает одного героя.

Вопросы для обсуждения:

- Почему остался именно этот герой?
- Легко было уступать и почему вы уступали?
- Какие чувства вы испытывали, когда с вами не соглашались?
- Что вы испытывали, когда с вами соглашались?
- Часто ли вы в жизни сталкиваетесь с ситуацией выбора?

6. Тренинг «Визитная карточка». Цель: упражнять педагогов в умении общаться и вызывать единое мнение в группе, тренировать такие лидерские качества, как подвижность мышления и навыки эффективной коммуникации.

Перечень необходимого оборудования: ватманы, ручки, фломастеры, ножницы, клейкая лента, краски, клей, большое количество печатной продукции (рекламные проспекты, брошюры, иллюстрированные журналы и газеты).

Ход упражнения: сначала каждый участник складывает полученный им лист ватмана по вертикали пополам и делает в этом месте разрез (большой настолько, чтобы в образовавшееся отверстие можно было просунуть голову). Если теперь мы наденем на себя лист, то увидим, что превратились в живую рекламную тумбу, у которой есть лицевая и тыльная сторона.

На передней части листа участники тренинга составляют индивидуальный коллаж, рассказывающий о личных особенностях игрока. Здесь на «грудке», нужно подчеркнуть достоинства, но не забыть и о качествах, которые не доставляют вам особой радости. На тыльной стороне листа ватмана отразите то, к чему вы стремитесь, о чем мечтаете, чего хотели бы достичь.

Сам коллаж составляется из текстов, рисунков, фотографий, которые можно вырезать из имеющейся печатной продукции и дополнить при необходимости рисунками и надписями, сделанными от руки.

Когда работа по созданию визитной карточки завершена, все надевают на себя получившиеся коллажи и совершают променад по комнате. Все гуляют, знакомятся с визитками друг друга, общаются, задают вопросы.

Завершение: обсуждение упражнения.

- Как вам кажется, возможно ли эффективно руководить другими, не зная толком, кто ты на самом деле есть?

- Кажется ли вам, что в ходе задания вы смогли лучше понять, что вы за человек? Удалось ли вам достаточно полно и внятно создать свою визитную карточку?

- Что было легче - говорить о своих достоинствах или отражать на листе свои недостатки?

- Нашли ли вы среди партнеров кого-то, кто похож на вас? Кто очень отличается от вас?

- Чей коллаж запомнился вам больше всего и почему?

- Как может подобный вид работы повлиять на развитие лидерских качеств?

Некоторые люди свободно могут описать собственную внешность, умения, навыки, черты характера. Считается, что чем богаче представление человека о себе, тем проще ему справиться с решением различных проблем,

тем более спонтанным и уверенным он будет в межличностной коммуникации.

Деловые игры

I. Деловая игра на развитие организационных качеств педагога при взаимодействии с детьми.

1. Деловая игра - «Игровая деятельность дошкольников».

Цель: повысить быстроту ориентации в сложных ситуациях, инициативность, умение планировать, организовывать, самостоятельность. Повысить уровень уверенности в себе. Представить себя в определенной роли, способствовать формированию культуры общения в коллективе, учить вырабатывать компромиссные решения.

2. Состав участников: «организатор», «начальник станции» - Светлана Н., две «проезжающие группы» (по 4-5 человек) – воспитатели (9 человек).

3. Время, необходимое для проведения каждого фрагмента игры и на игру в целом:

вводная часть - 5 минут;

1 этап - 10 минут;

2 этап - 10 минут;

3 этап - 10 минут;

подведение итогов - 5 минут.

4. Руководство деловой игрой.

5. Перечень необходимого оборудования: ватманы, ручки, фломастеры.

Ход игры:

Организатор: Здравствуйте, уважаемые коллеги, мы рады видеть вас на деловой игре. «Давай поиграем!» - как часто в житейской суете мы не придаём значения этому призыву или просьбе, которые звучат сегодня из уст каждого ребёнка.

«Давай поиграем, ну давай!». Обращаются дети к своим родителям. И что же он слышит в ответ? - ваше мнение. (Ответы участников деловой игры) «Да некогда мне ...не могу...я устала...тороплюсь... не успеваю...» - говорим мы часто своему ребёнку.

«Идите, играйте» - такой ответ часто можно услышать и из уст воспитателей.

И дети идут и играют: одни играют в «Дочки-матери», другие играют в «Поликлинику», мальчишки играют в «Строителей», «Водителей» и в другие игры, где так или иначе отражают социальный мир, который их окружает, исполняют те социальные роли, которые встречали в своём жизненном опыте.

Игра - первая ступень бесконечной лестницы жизни. Она обучает, развивает, воспитывает, выступает надёжным средством социализации и саморазвития личности - именно поэтому она так важна для ребенка.

«Игра-ведущий вид деятельности дошкольников» - тема нашей встречи.

1 этап: название команды, девиз, лозунг, выбор командиров.

2 этап: работа в группах. Презентация на темы (вытягивают темы командиры команды).

«Продумать сюжет, и развитие игры «Больница»

«Продумать сюжет, и развитие игры «Магазин»

3 этап: проиграть ситуацию и найти пути решения проблемы (2 ситуации, вытягивают капитаны команд) оценивается точность, правильность и методическая грамотность.

1 ситуация: Миша строит большой дом из конструктора. Всё делает сам. Весь строительный материал держит возле себя. Ребята сидят рядом и просят: «Дай мне один кирпич положить!» А Миша не дает, отвечает: «Сам справлюсь!». Вопросы: как вы оцениваете поступок Миши? Как должен

поступить воспитатель, чтобы поддержать игру, не обидев Мишу? Как могут поступить в этой ситуации дети?

2 ситуация: Лиза огородила игрушечных зверей кубиками - получился зоопарк. Играет. Прицелился Толя мячом - и нет дворика. Гордый стоит, попал в цель! Ему только жаль, что ребята не видели. Вопросы: что сказали бы ребята, если увидели? Как научить играть, не разрушая игру соседа? Действия воспитателя. Как могут поступить в этой ситуации дети?

Организатор подводит итоги. Оглашение результатов. Награждение.

II. Деловая игра на развитие организационных качеств педагога при взаимодействии с родителями.

1. Деловая игра "Нетрадиционные формы проведения родительских собраний".

Цель: повысить быстроту ориентации в сложных ситуациях, способствовать формированию культуры общения с родителями, уметь слушать других и анализировать деятельность и поведение других людей, развивать отзывчивость.

2. Состав участников: «организатор», «начальник станции» - Светлана Н., две «проезжающие группы» (по 4-5 человек) – воспитатели (9 человек).

3. Время, необходимое для проведения каждого фрагмента игры и на игру в целом:

вводная часть - 5 минут

1 этап - 10 минут;

2 этап - 10 минут;

3 этап - 15 минут;

подведение итогов - 5 минут.

4. Руководство деловой игрой.

5. Перечень необходимого оборудования: ватманы, ручки, фломастеры.

1 этап. «Аукцион педагогических идей».

Командам предлагается назвать как можно больше традиционных и нетрадиционных форм проведения родительских собраний (посиделки, открытый микрофон, круглый стол, мастер-класс, семейный калейдоскоп, вечер вопросов и ответов, заседания семейного клуба, новоселье группы, вечер при свечах, встречи со специалистами, устный журнал, конференции и т. д.)

2 этап «Рекламное агентство».

В течение определенного времени команды должны придумать название мероприятия с родителями, определить его цели, разработать план его проведения.

3 этап «Ты мне, я – тебе».

Командам задают заранее подготовленную проблемную ситуацию по организации взаимодействия с родителями. Одна из команд родитель, другая - воспитатель. После происходит обмен ролями. Оценивается полнота и неординарность ответов, умение выйти из непростой ситуации.

Ситуация: мама одного из мальчиков выразила недовольство той ролью, которую ее ребенок получил на новогодний утренник. Она требует другую роль для своего ребенка.

Подведение итогов.

III. Деловая игра на развитие организационных качеств педагога при взаимодействии с коллективом.

1. Деловая игра «Конфликт воспитателей». Цель: способствовать формированию культуры общения в коллективе, уметь слушать других и анализировать деятельность и поведение других людей развивать отзывчивость.

2. Состав участников: «организатор», «начальник станции» - Светлана Н., две «проезжающие группы» (по 4-5 человек) – воспитатели (9 человек).

3. Время, необходимое для проведения каждого фрагмента игры и на игру в целом:

вводная часть - 5 минут

1 этап - 30 минут;

подведение итогов - 5 минут.

4. Руководство деловой игрой.

5. Перечень необходимого оборудования: ватманы, ручки, фломастеры.

Ход игры:

Ситуация: два педагога, работающих на одной группе, при подготовке новогоднего утренника, не могут прийти к единому мнению по выбору сценария утренника. Каждый воспитатель считает, что его сценарий интереснее и необходимо использовать именно его.

Какие действия вы предпримете как старший воспитатель.

IV. Деловая игра на развитие организационных качеств педагога при взаимодействии с коллективом.

1. Деловая игра - " К нам едет ревизор ". Цели: развитие умения планировать, организовывать, руководить действиями персонала.

2. Состав участников: «организатор», «начальник станции» - Светлана Н., две «проезжающие группы» (по 4-5 человек) – воспитатели (9 человек).

3. Время, необходимое для проведения каждого фрагмента игры и на игру в целом:

вводная часть - 5 минут

1 этап - 30 минут;

подведение итогов - 5 минут.

4. Руководство деловой игрой.

5. Перечень необходимого оборудования: ватманы, ручки, фломастеры.

Ход игры:

Ситуация: в детский сад приходит сообщение, о том, что состоится проверка дошкольного образовательного учреждения к учебному году. Вы, как старший воспитатель, должны подготовиться к этой проверке. Ваши действия.

Одна из команд выступает в роли проверяющих, другая в роли проверяемых. Затем меняются. Оценивается инициативность при работе в группах, полнота ответов.

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования «Уральский государственный педагогический университет»
Институт педагогики и психологии детства

ОТЗЫВ

руководителя выпускной квалификационной работы

Тема ВКР «Развитие организационных качеств педагога дошкольного образования»
студента Кузнецовой Лилии Андреевны, обучающегося по ОПОП 44.03.01 –
Психолого-педагогическое образование (профиль «Дошкольное образование»)
заочной формы обучения

Характеристика личности студента.

Студент при подготовке выпускной квалификационной работы проявил готовность использовать систематизированные теоретические и практические знания для постановки и решения исследовательских задач в области образования; анализировать, устанавливать приоритеты и подбирать методы решения поставленных задач.

В процессе написания ВКР студент проявил такие личностные качества, как ответственность, исполнительность.

Умение организовать свой труд.

Студент проявил умение рационально планировать время выполнения работы. При написании ВКР студент соблюдал график написания ВКР, обоснованно использовал в профессиональной деятельности методы научного исследования, консультировался с руководителем, учитывал все замечания и рекомендации. Показал достаточный уровень работоспособности, прилежания.

Содержание ВКР отражает ключевые аспекты исследуемой проблемы. Первая глава «Развитие организационных качеств педагога дошкольной организации»; вторая «Изучение организационных качеств педагога в ДОУ» – отражают логику исследования, раскрывают соответствующую теоретическую и практико ориентированную информацию, заключение отражает решение поставленных во введении задач.

Автор продемонстрировал умения пользоваться научной литературой, соответствующей профессиональной направленности.

ОБЩЕЕ ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Выпускная квалификационная работа студента Кузнецовой Лилии Андреевны «Развитие организационных качеств педагога дошкольного образования» соответствует требованиям, предъявляемым к квалификационной работе выпускника Института педагогики и психологии детства УрГПУ, и рекомендуется к защите.

Ф.И.О. руководителя ВКР:

Коротаева Е.В.,

доктор пед. наук, профессор.

Кафедра педагогики и психологии детства

Подпись _____



Дата _____

2.11.2017

н.с.

НОРМОКОНТРОЛЬ

ФИО Кузнецова Ирина Андреевна
Кафедра ИПД
результаты проверки нормоконтроль пройден

Дата 14.11.2017

Ответственный
нормоконтролер

Ониф
(подпись)

Росидина Д.В.
(ФИО)

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

о результатах проверки ВКР системой «Антиплагиат».

На основании контракта с ЗАО «Анти-Плагат» № 3/5-17 от 09.03.2017 года
«Обеспечение доступа к информации системы автоматизированной проверки
текстов «Антиплагиат» проверена работа студента УрГПУ
ФИО ВКР 2017 Кузнецова ЛА

института/факультета ИПИД получены следующие результаты:

Оригинальный текст составляет 57.62%

Дата 14.11.2017

Ответственный
подразделения

Т.В. Никулина
подпись